



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las contenidas la Ley 715 de 2001, el Decreto Ley 1278 de 2002 y el Decreto 1075 de 2015,

Y CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 7º numeral 7.7 de la Ley 715 de 2001, es competencia de los departamentos evaluar el desempeño de los rectores y directores de los establecimientos educativos oficiales del Departamento de Bolívar.

Que el artículo 10 numeral 10.10 de la Ley 715 de 2001 le asigna los Directivos Docentes - Rectores la función de realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y a su cargo.

Que el decreto ley 1278 de 2002, en su artículo 12 establece que el funcionario al ser nombrado en periodo de prueba será sujeto de una evaluación de desempeño laboral y de competencias. De igual manera el Decreto Ley 1278 de 2002 en su capítulo IV artículos 26, 27, 28, 29, 30 y 31, establece la obligatoriedad que tienen los funcionarios de someterse a la evaluación, el objeto, los tipos, los principios, el alcance, y en especial la evaluación en periodo de prueba.

Que en los artículos del 26 al 36 del Decreto Ley 1278 de 2002 se regula la evaluación, tipos de evaluación, objetivos de la evaluación, principios de la evaluación, alcance de la evaluación, evaluación de período de prueba, evaluación de desempeño, aspectos a evaluar en el desempeño, resultados y consecuencias de la evaluación del desempeño.

Que el literal a) del artículo 2.4.1.5.1.10 del Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, contempla que es responsabilidad de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada, además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la de organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente en su jurisdicción y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados.

Que la Directiva No. 26 de agosto 31 de 2010 expedida por el Ministerio de Educación establece que para la evaluación anual de desempeño docente el evaluador solo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres (3) meses continuos o discontinuos.

En mérito de lo anterior

RESUELVE:



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO DE LA APLICACIÓN. La presente Resolución aplica para la vigencia 2024 a los docentes y directivos docentes con derechos de carrera regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, que prestan sus servicios en las instituciones educativas oficiales del Departamento de Bolívar.

ARTÍCULO 2º. EVALUACIÓN DE PERIODO DE PRUEBA: La evaluación de periodo de prueba se realiza al finalizar el año académico y aplica a docentes, directivos docentes y docentes orientadores nombrados en periodo de prueba, docentes, directivos docentes y docentes orientadores que no alcanzaron a cumplir los cuatro (4) meses de periodo de prueba durante el año anterior o que se han vinculado en el transcurso del año, siempre y cuando hayan estado ejerciendo el cargo por un periodo mínimo de cuatro (4) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los educadores nombrados en periodo de prueba en el año 2024 que no alcancen a ejercer su cargo por un periodo mínimo de cuatro (4) meses durante el calendario académico 2024, la evaluación de dicho periodo deberá realizarse al finalizar el calendario académico 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del periodo de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este decreto. Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño o en competencias, serán retirados del servicio. Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en desempeño o en competencias en la evaluación del periodo de prueba, si se encontraban inscritos en el Escalafón Docente, serán regresados a la docencia una vez exista vacante. Si no se encontraban inscritos, serán retirados del servicio. Quien sin justa causa no se presente a una evaluación de periodo de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal, en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que poseía.

ARTÍCULO 3º. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL. La evaluación anual del desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al docente o directivo docente con derechos de carrera que ha laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, en término igual o superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.

ARTÍCULO 4º. ALCANCE: La Dirección de Calidad es la encargada de organizar y divulgar el proceso de evaluación de periodo de prueba de los docentes, directivos docentes y docentes orientadores de las instituciones educativas oficiales del departamento de Bolívar que se rigen por el decreto 1278 de 2002 para el periodo lectivo 2024.



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

ARTÍCULO 5°. EVALUADOR DE DOCENTES Y COORDINADORES: El Rector de cada institución educativa oficial del departamento de Bolívar evaluará el desempeño de los coordinadores y docentes que laboren en la institución, y se rijan por el Decreto Ley 1278 de 2002.

ARTICULO 6°. EVALUADOR DE RECTORES: La evaluación anual ordinaria de desempeño de los Rectores que tengan derechos de carrera, regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, y han laborado en el establecimiento educativo en forma continua o discontinua, en término igual o superior a tres (3) meses, será realizada por la Secretaría de Educación Departamental, para lo cual contará con el apoyo de los supervisores de educación, directores de núcleo, directores rurales y/o funcionario de la Secretaría de Educación de Bolívar que sean asignados, para el acompañamiento, seguimiento y recopilación de las evidencias de las actividades relacionadas con el ejercicio de las funciones del cargo.

ARTÍCULO 7°. RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL: De conformidad con los artículos 2.4.1.5.1.8 y 2.4.1.5.1.9 del Decreto No. 1075 de 2015,

Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil:

- a) Dar orientaciones sobre la aplicación de las normas que regulan el proceso de evaluación anual de desempeño laboral docentes y directivos docentes.
- b) Adoptar el protocolo para la evaluación anual de desempeño laboral de acuerdo con la ley.
- c) Vigilar la correcta aplicación de normas y procedimientos de evaluación anual de desempeño laboral y adoptar las decisiones y acciones pertinentes.
- d) Conocer las quejas y reclamaciones que se presentan por la aplicación del Sistema de Evaluación de desempeño laboral docentes y directivos docentes
- e) Absolver consultas que se le formulen sobre el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes.

Corresponde al Ministerio de Educación Nacional:

- a) Impartir orientaciones sobre el proceso de evaluación anual de desempeño laboral en el marco de la política de calidad de la educación, a través de guías metodológicas que faciliten la efectiva aplicación de los instrumentos de evaluación para obtener información válida, confiable, objetiva, contextualizada y comparable, sobre el desempeño de docentes y directivos docentes.



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

- b) Prestar asistencia técnica y hacer seguimiento a las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, en la organización y desarrollo de los procesos de evaluación, análisis y uso de resultados.
- c) Consolidar y analizar los resultados nacionales.
- d) Orientar el mejoramiento de los procesos de formación inicial y en servicio de los docentes y directivos docentes con base en los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral.

ARTÍCULO 8°. RESPONSABILIDADES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN:

Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, y de acuerdo con el decreto 3782 la Secretaría departamental de Educación tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Organizar y divulgar el proceso de evaluación del desempeño laboral en el Departamental.
- b) Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
- c) Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación del período de prueba y de desempeño.
- d) Resolver los impedimentos y recusaciones que presenten los educadores.
- e) Analizar los resultados de la evaluación como insumo para el desempeño e implementación de Planes de Apoyo al Mejoramiento.
- f) Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre estos resultados, al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- g) Incorporar una fotocopia del Protocolo con el resultado final de las evaluaciones y su notificación en la historia laboral del evaluado.

ARTÍCULO 9°. RESPONSABILIDADES DEL EVALUADOR: Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el evaluador debe:

- a) Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectivo que facilite el proceso de evaluación.
- b) Elaborar un cronograma del proceso de evaluación que defina tiempos, actividades y resultados esperados.
- c) Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de evaluación, para emitir la evaluación del docente o directivo docente en la forma y oportunidad establecidas.
- d) Notificar al docente o directivo docente el resultado final de sus evaluaciones;



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



GOBERNACIÓN
de BOLIVAR

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

- e) Concertar con el evaluado un Plan de Desarrollo Personal o Profesional objeto de seguimiento periódico.
- f) Resolver o dar curso a los recursos que sean interpuestos.
- g) Entregar a la Secretaría Departamental de Educación, en los términos establecidos en la presente resolución, fotocopia de los resultados finales y notificación de las evaluaciones del desempeño debidamente diligenciados a través de los medios establecidos por la Secretaría Departamental de Educación.
- h) Organizar un archivo con los resultados y evidencias de la evaluación de los evaluados a su cargo.

ARTÍCULO 10°. RESPONSABILIDADES DEL EVALUADO: En el marco del proceso de evaluación anual del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, corresponde al evaluado:

- a) Informarse sobre el proceso de evaluación de desempeño;
- b) Participar en el proceso de evaluación de desempeño y facilitar el desarrollo de este, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva.
- c) Aportar oportunamente evidencias pertinentes sobre su desempeño y competencias específicas asociadas al desempeño laboral.
- d) Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral, cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello.
- e) Cumplir con los compromisos fijados en el Plan de Desarrollo Personal y Profesional.

ARTÍCULO 11°. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN: Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral se realizará una evaluación que comprenderá desempeño y competencias específicas. Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al 60% en la evaluación del desempeño se considerará satisfactoria. Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), se considerará no satisfactoria, de conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002. Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las competencias funcionales representan el setenta por ciento (70%) de la evaluación y las comportamentales el treinta por ciento (30%).

El evaluador y evaluado concertarán las contribuciones individuales, que consisten en especificar los resultados concretos con los que se compromete el docente o directivo docente durante el año evaluado y las evidencias necesarias para su evaluación. Deben estar redactadas con brevedad ya que constituyen un resultado concreto, debe indicar un resultado terminado, no parcial, que se alcance al finalizar el año, de acuerdo con las orientaciones aportadas por la Guía 31 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.



GOBERNACIÓN
de BOLIVAR

Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo
Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

ARTÍCULO 12°. COMPETENCIAS FUNCIONALES. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la Ley y los reglamentos. La evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional, mientras que la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes valora sus competencias funcionales en tres (3) áreas de la gestión institucional, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS FUNCIONALES		
Área de Gestión	Competencias Docentes	Competencias Directivos Docentes
Directiva	N/A	*Planeación y organización directiva *Ejecución
Académica	*Dominio curricular *Planeación y organización académica *Pedagógica y didáctica * Evaluación del aprendizaje.	*Pedagógica y didáctica *Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	*Uso de recursos - *Seguimiento de procesos	*Administración de recursos *Gestión del talento humano
Comunitaria	*Comunicación institucional * Interacción con la comunidad y el entorno	*Comunicación Institucional *Interacción con la comunidad y el entorno

Fuente: Guía N°. 31- Anexo 1 Glosario de competencias

ARTÍCULO 13°. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES: Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo.

Representan el 30% y son comunes a docentes y directivos docentes. Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, se deben elegir tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales.

Esta selección debe concertarse entre cada evaluador y cada evaluado, y se recomienda identificar aquellos aspectos que requieren de mayor desarrollo, precisamente para impulsar el mejoramiento de estas competencias.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES
* Liderazgo



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

- *Relaciones interpersonales y comunicación
- * Trabajo en equipo * Negociación y mediación
- * Compromiso social e institucional
- * Iniciativa
- * Orientación al logro

Fuente: Guía N°. 31- Anexo 1 Glosario de competencias

ARTÍCULO 14° EVIDENCIAS: Es el conjunto de pruebas objetivas y pertinentes, en relación con las competencias evaluadas, recolectadas a lo largo del período de evaluación como producto del seguimiento al desempeño laboral que podrán ser aportadas y consultadas por el evaluador en cualquier tiempo.

Cada evidencia debe estar claramente relacionada con las contribuciones individuales establecidas y con las competencias comportamentales seleccionadas para la evaluación. Pueden ser de dos tipos: testimoniales y documentales. (Revisar Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional, Página 18). Estas evidencias deben reposar en un archivo exclusivo para tal fin, el cual reposará en la rectoría de la institución educativa.

ARTÍCULO 15° CALIFICACIÓN: La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual y de periodo de prueba de desempeño laboral del docente o el directivo docente se realizará con base en las evidencias documentales y testimoniales recolectadas para cada una de ellas y se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:

CATEGORÍA	RANGO DE PUNTAJES	APLIQUE UNA CALIFICACIÓN EN ESTE RANGO CUANDO
SOBRESALIENTE (90-100 puntos)	90-100	Todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño y en todos los contextos del evaluado. Se evidencian todos los criterios de calidad definidos y el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado y los resultados están soportados con evidencias verificables.
SATISFACTORIO (60-89 puntos)	76-89	Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente y en varios contextos cumpliendo con la mayoría de los criterios de calidad establecidos. El resultado es bueno.
	60-75	Algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente y se manifiestan sólo en algunas situaciones. Sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos. El resultado es aceptable.



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

CATEGORÍA	RANGO DE PUNTAJES	APLIQUE UNA CALIFICACIÓN EN ESTE RANGO CUANDO
NO SATISFACTORIO (1-59 puntos)	31-59	Las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia y se manifiestan en muy pocas ocasiones. El resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente.
	1-30	Ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidenciaron en el desempeño del evaluado, la contribución individual concertada no se cumplió y el evaluado no hizo nada por cumplirla

Fuente: Parámetros para la calificación de competencias. Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional, p.30.

ARTÍCULO 16° MOMENTOS DE LA VALORACIÓN: El proceso de evaluación de desempeño laboral anual y de periodo de prueba de docentes y directivos docentes es un proceso permanente, por lo que se debe llevar a cabo durante la totalidad del año escolar, el cual comprende cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco (5) semanas de desarrollo institucional.

El evaluador digitalará la evaluación a través del Sistema de Información de Gestión de Recursos Humano (HUMANO) Humano en Línea, en el módulo habilitado para tal fin e imprimirá el protocolo diligenciado para notificar al evaluado de los resultados obtenidos.

ARTÍCULO 17° PROTOCOLOS: Los rectores, como evaluadores, son responsables y deben garantizar que las evaluaciones de desempeño de docentes y coordinadores para el período académico vigente sean registradas oportunamente en el Sistema de Información de Gestión de Recursos Humano (HUMANO) Humano en Línea®, único medio dispuesto por la Secretaría Departamental de Educación para recibir este tipo de evaluaciones.

ARTÍCULO 18° ETAPAS: La evaluación de desempeño anual y de periodo de prueba, comprenden las siguientes etapas:

Primera Etapa: Planeación y preparación corresponde al evaluador:

- Disponer y organizar los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes en condiciones óptimas.
- Revisar con coordinador(es) la totalidad del material, asegurarse de conocer en detalle y comprender la documentación necesaria: el Capítulo 5 del Decreto 1075 de 2015, la guía metodológica No. 31 con todos sus anexos, el protocolo y el resto de documentación proporcionada por la Secretaría de Educación.



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

- c) Llevar a cabo una reunión con el (los) coordinador(es) para socializar la información enviada por la Secretaría Departamental de Educación, identificando quiénes serán evaluados, la metodología a aplicar, instrumentos que se usarán y fechas claves dentro del proceso.
- d) Entrevistarse con cada evaluado para iniciar su proceso. Es muy importante que esta reunión se prepare con antelación; en la entrevista, el evaluador y el evaluado reflexionan sobre las oportunidades de mejoramiento y necesidades de desarrollo personal y profesional del evaluado. Como resultado de esta entrevista, evaluador y evaluado definirán el porcentaje que se dará a cada una de las áreas de gestión y acordarán las contribuciones, los criterios y las evidencias para cada competencia.

Segunda Etapa: Seguimiento:

A lo largo del año se realiza observación, seguimiento y recolección de evidencias. Para esto debe:

- a) Realizar una reunión con el equipo de apoyo (coordinadores) para revisar y evaluar evidencias.
- b) Desarrollar entrevistas de seguimiento con evaluados que permitan intercambiar información; determinar el cumplimiento de los compromisos pactados y detectar aspectos susceptibles de ser mejorados. Cabe señalar que la observación y seguimiento al desempeño y resultados del evaluado, debe ser sistemático y permanente garantizando que se cumplan los principios de la evaluación (objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación, concurrencia).

Tercera Etapa: Valoración de desempeño anual y de periodo de prueba:

Al final del periodo lectivo, se valora el desempeño asignando una calificación que se debe informar a través del Sistema de Información de Recursos Humano (humano) ®), para lo cual el Rector desarrollará las siguientes actividades:

- a) Reunirse con su equipo de apoyo (coordinadores) para revisar y evaluar las evidencias consignadas en la respectiva carpeta y determinar el cumplimiento de los compromisos pactados y el logro de las metas institucionales.
- b) Entrevistarse con el evaluado para notificar el resultado de la evaluación anual y de periodo de prueba de desempeño laboral, la cual tendrá los recursos de ley.
- c) Una vez en firme, registrar en el Sistema de Información de Recursos Humano (humano) ®), al final del año académico- la calificación asignada.

ARTÍCULO 19°. ASISTENCIA TÉCNICO-PEDAGÓGICA: Para el acompañamiento técnico-pedagógico en la evaluación del desempeño laboral anual y de periodo de prueba de docentes y directivos docentes, la Dirección de Calidad Educativa dispondrá de un funcionario para atender los requerimientos asociado al uso adecuado del software sistema de Información de Gestión de Recurso Humano (Humano ®).



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

ARTÍCULO 20°. IMPEDIMENTO Y RECUSACIONES: El evaluador Rector o Secretaría de Educación deberá declararse impedido cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la Ley, el Código de Procedimiento Civil y el Código Disciplinario Único.

El evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en las que se fundamenta. El superior jerárquico adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El docente o coordinador podrá recusar al rector ante la Secretaría Departamental de Educación, o el Rector podrá recusar a la Secretaría ante el Gobernador, a quien se expresará por escrito la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. La decisión de la Secretaría Departamental de Educación o Gobernador, según el ámbito de competencia, será adoptada mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Contra la decisión que resuelva la recusación no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 21°. RECURSOS: Contra el acto de evaluación anual de desempeño docente procederán los recursos de reposición y apelación, los cuales serán resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, por el rector y por la Secretaría Departamental de Educación respectivamente. Los recursos deben ser presentados personalmente ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 22°. CONSECUENCIAS. En firme la evaluación de desempeño, producirá las consecuencias establecidas en el artículo 36 numeral 1 del Decreto 1278 de 2002.

El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio.

Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados al cargo docente, si provenían de la docencia estatal, en cuyo caso percibirán el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y el nivel salarial que poseían. Si no provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio.

ARTÍCULO 23°. CRONOGRAMA. La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable, para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente o directivo docente desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

ACTIVIDAD	ACCIÓN	FECHA
Inicio proceso EDL Anual y periodo de prueba 2024	Se apertura el proceso de evaluación en el sistema de información Humano.	01/enero/2024
Publicación del acto administrativo y cronograma de trabajo	Enviar a todos los evaluadores y evaluados el acto administrativo para su conocimiento y fines pertinentes.	03/mayo/2024
Concertación de compromisos	Establecer, Concertar y registrar los compromisos en el sistema de información Humano	01/enero/2024 – 10/mayo/2024
Primer seguimiento – evidencias y desarrollo de la evaluación	*Protocolos de acuerdo con los compromisos adquiridos. *Asesoría, acompañamiento, desarrollo y cumplimiento con las contribuciones. *Plan de desarrollo, si da a lugar.	24 – 30 /junio/2024
Segundo seguimiento – evidencias y desarrollo de la evaluación	*Protocolos de acuerdo con los compromisos adquiridos. *Asesoría, acompañamiento, desarrollo cumplimiento con las contribuciones. *Plan de desarrollo, si da a lugar.	03 al 13 /Octubre/2024
Impedimentos	Fecha límite para la radicación de los posibles impedimentos para el desarrollo de las responsabilidades como evaluador.	hasta el 21 de octubre/2024
Valoración final	*Protocolos debidamente diligenciados, notificados del plan de desarrollo y las respectivas evidencias que se aporten para culminar el proceso de valoración final.	30/noviembre/2024 hasta el 08/diciembre/2024
Certificación de firmeza	Queda en firme las evaluaciones	10 días después de la notificación
Radicación de protocolos secretaria Educación	Protocolos debidamente registrados en el sistema de información HUMANO en línea mediante, se imprimen y a través de un oficio radicado en la secretaria de Educación.	hasta el 30 de enero de 2025
Cierre del periodo de evaluación 2024	Se hará el cierre en el sistema de información HUMANO, razón por la cual no se podrá ingresar registros.	30 de enero de 2025

ARTÍCULO 23º: RADICACIÓN DE PROTOCOLOS. Los evaluadores, una vez finalicen el diligenciamiento de las evaluaciones asignadas en el aplicativo de información Humano en Línea® deberá imprimir tres copias del protocolo el cual deben estar firmado por el evaluado y el evaluador, debidamente diligenciado, los cuales serán distribuidos así:

- i. Una para la notificación del evaluado.
- ii. Una para la hoja de vida del docente que reposa en la institución.



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
RESOLUCIÓN No. 0364 DE 2024

“Por medio de la cual se organiza y reglamenta la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes y docentes en la planta de cargos de personal docente que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002 - estatuto de profesionalización docente”

- iii. Una para la historia laboral (archivo) que reposa en la secretaría de Educación Departamental, para lo cual el evaluador deberá radicar los protocolos teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
- Se debe hacer un (1) solo oficio por cada evaluador con todas las evaluaciones elaboradas dado que NO se recibirán protocolos de evaluaciones individuales.
 - **Solo tendrán validez** los protocolos que sean generados desde el sistema de información Humano en Línea, que estén firmado por las partes, que tengan fecha y lugar completamente diligenciado, dado que así se podrá evidenciar la aceptación del resultado obtenido.
 - El único medio que será avalado por la secretaría de Educación Departamental para la radicación será a través de la Oficina de Atención al Ciudadano de la Gobernación de Bolívar.

ARTÍCULO 23º: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Turbaco Bolívar, a los 02 días del mes de mayo de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


VERÓNICA MONTERROSA TORRES
Secretaria de Educación de Bolívar

Vo.Bo.: Crijulieth Ramos Gutiérrez
Vo.Bo.: Katherine Monterrosa Novoa
Vo.Bo.: María Cristina Espitia Mangones
Proyectó: Oswaldo Guardo Pardo

- Directora de Calidad Educativa
- Jefe de Oficina Jurídica
- Profesional Especializado Calidad Educativa
- Profesional Universitario Calidad Educativa



Vía Cartagena - Turbaco, km 3, Sector Bajo Miranda, El Cortijo

Teléfono: 57-5-6517444

e-mail: contactenos@bolivar.gov.co • www.bolivar.gov.co